



**Reporte de
sostenibilidad
FY 21**



Reporte de sostenibilidad FY 21

Índice

01	Carta del CEO	20	Nuestro equipo
03	Sobre este reporte	> 21	Un gran equipo
> 04	Nuestro primer reporte de sostenibilidad	> 22	Atracción de profesionales para revolucionar el Sistema Financiero
> 04	Nuestros grupos de interés	> 24	Inclusión, equidad y diversidad
> 05	Análisis de materialidad	> 26	Clima laboral: un equipo inigualable
> 05	Contenidos de nuestro primer reporte	> 27	Trabajar en Ualá
> 06	Tópicos materiales	> 29	Compromiso con el bienestar de nuestro equipo
08	Acerca de Ualá	> 30	Adaptación de nuestras operaciones al contexto actual
> 09	Somos Ualá	31	Compromiso ambiental
> 11	Finanzas en la era digital	> 32	Nuestro compromiso
> 11	Nuestra cadena de valor	> 32	Energía y emisiones
> 13	En qué creemos	34	Índice de contenidos GRI
> 13	Gobierno corporativo		
> 13	Integridad		
15	Comunidad Ualá		
> 16	Potenciando el lado bueno de la Comunidad Ualá		
> 17	Ciberseguridad		
> 18	Finanzas, pero fácil: Inclusión y Educación Financiera		
> 19	Potenciando la Inclusión Financiera, #AsíDeFácil		



Carta del CEO

GRI 102-14



Pierpaolo Barbieri
Fundador y CEO de Ualá

En Ualá, trabajamos desde hace 4 años para crear un sistema financiero latinoamericano más innovador, más transparente y radicalmente más inclusivo. Esa es nuestra misión: llevar los servicios financieros de América Latina al siglo XXI.

Así ofrecemos la posibilidad de realizar pagos, cobros, inversiones, créditos, cuotas, seguros y asistencias de manera integral, a través de una sola app vinculada a una tarjeta MasterCard global y gratuita.

La irrupción del COVID-19 hizo que ciertos cambios de hábitos que podrían haber tardado años se hicieran en semanas. Es así que vimos una gran aceleración de la digitalización de la economía, y eso reforzó la importancia de la inclusión financiera para no dejar a nadie fuera del futuro.

Las finanzas digitales cobraron especial relevancia porque habilitan pagos, cobros y todo tipo de transacciones en un mundo más remoto. Muchas personas se volcaron a los medios de pago digitales para resolver su vida financiera por primera vez. Y pasaron a estar incluidos en vez de excluidos.

A pesar de la coyuntura, desde Ualá transitamos un gran año en términos de adopción de usuarios y usuarias. Continuamos nuestro compromiso con el crecimiento del equipo y la mejora de nuestros productos.

En medio de la pandemia iniciamos nuestra expansión en Latinoamérica, lanzando desde octubre de 2020 nuestro producto en México. Llevamos una sólida propuesta para acercar la educación tecnológica y financiera a todos los sectores de la población, ofreciendo una experiencia 100% digital, segura, gratuita y fácil de usar.

Con más de tres millones de clientes y tarjetas emitidas, hemos logrado posicionarnos como una de las fintech más reconocidas del país – y de la región. Lo consideramos una gran responsabilidad.

En el último año, el Fondo Común de Inversión, gestionado por el Grupo SBS a través de nuestra app, se convirtió en el segundo más grande a nivel nacional. Registró un

incremento del 190% en cantidad de cuentas de inversión y un 223% en la cantidad de dinero invertido durante la pandemia. Más de un millón de personas abrieron una cuenta comitente para poder invertir en el Fondo Común de Inversión (FCI).

A fines de 2020, lanzamos Ualá Bis: una solución integral de cobros muy esperada por pequeños emprendedores y PyMes que buscan una alternativa de cobro a través de medios virtuales, con comisiones radicalmente más accesibles que la competencia, con depósito inmediato y con integración absoluta a todo nuestro ecosistema.

De esta manera, colaboramos con la formalización de transacciones y con que pequeños emprendedores puedan prosperar; facilitando los intercambios comerciales que respetan los protocolos de distanciamiento y prevención.

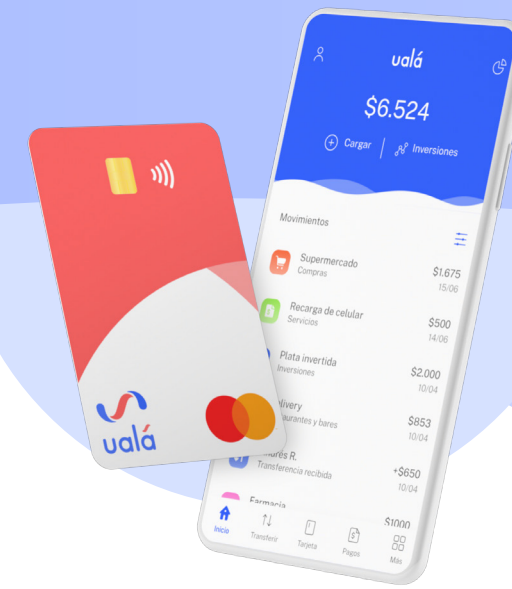
Nuestros planes son muy ambiciosos: trabajamos día a día con foco en la innovación para incluir a más personas en el sistema financiero y para desarrollar un producto aún más robusto para [nuestr@s usuari@s](mailto:usuari@s).

Entendemos a la inclusión financiera como una herramienta indispensable para garantizar que la “nueva normalidad” no perpetúe desequilibrios de género, sociales o económicos.



Carta del CEO

GRI 102-14



Por ejemplo, cuando comenzamos Ualá, observamos una brecha muy grande entre usuarios y usuarias del sistema financiero. En consecuencia, trabajamos incansablemente para eliminar esta diferencia. Hoy en día, contamos con un 45% de mujeres como usuarias en Argentina.

En México, a pocos meses de nuestro lanzamiento, estamos focalizados en incrementar el número de usuarias y buscamos que sea proporcional a la distribución poblacional del país.

Tenemos confianza en el equipo que conformamos. Dentro de nuestra compañía apostamos al talento, a la innovación y a la inclusión: contamos con representantes de 14 nacionalidades, de orígenes y experiencias diversas. Esa diversidad nos permite abordar problemas y desafíos desde distintos lugares, y eso hace a nuestra resiliencia y creatividad.

Hoy el 48% de nuestro equipo está compuesto por mujeres, un hito para una empresa tecnológico-financiera en la región. Y la representación en el equipo de management es mayor al 40%.

Solamente en julio de 2021 sumamos 74 colaborador@s al equipo, desde 5 países, siendo más del 51% mujeres. En este sentido, estamos muy orgullosos de anunciar que este año ocupamos el puesto #5 en el ranking de GPTW (Great

Place to Work) como una de las mejores empresas para trabajar para mujeres.

Desde Ualá estamos comprometidos a colaborar en reducir las brechas de género, generando cada vez más y mejores oportunidades para todas las personas por igual.

Sabemos que aún existe un largo camino por recorrer, y eso nos inspira y compromete a trabajar día a día para lograr un mejor equilibrio dentro del equipo.

Como mencionamos, estamos atravesando un gran crecimiento, acompañado de importantes desafíos: desarrollar nuestro negocio, hacer crecer a nuestro equipo y expandir nuestros servicios geográficamente.

Somos conscientes de que nuestro crecimiento económico debe ir acompañado del cuidado de nuestro contexto social y ambiental.

Este año comenzamos a trabajar en nuestra Estrategia de Sostenibilidad, que cuenta como pilares principales la inclusión de las expectativas y necesidades de nuestros grupos de interés, el análisis de nuestro impacto económico, social y ambiental, y la rendición de cuentas a nuestros stakeholders.

A partir de nuestro primer Análisis de Materialidad hemos identificado los tópicos de mayor relevancia para nuestras

partes interesadas, que servirán como base de nuestra Estrategia a largo plazo y nuestro trabajo diario.

Transitamos este camino con transparencia, uno de los pilares fundacionales de nuestra cultura. Y con integridad hacia adentro y más allá, con nuestros clientes, inversores y la sociedad en general.

Es en este marco que presentamos hoy con orgullo nuestro primer Reporte de Sostenibilidad, en el que nos comprometemos a reflejar nuestro desempeño ESG (incluyendo temáticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo) durante nuestro último año fiscal, concluido el 30 de junio de 2021. También incluye nuestras expectativas y objetivos a futuro.

Utilizamos para su elaboración el estándar internacional GRI (Global Reporting Initiative), adoptando sus principios e indicadores de desempeño para reflejar de manera equilibrada nuestros impactos.

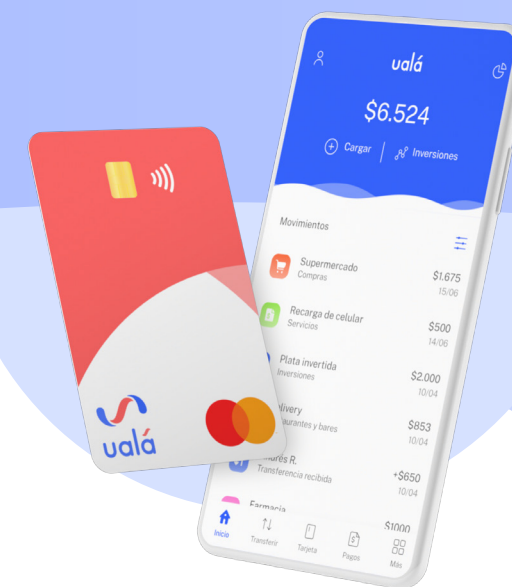
Quiero cerrar con lo más importante: agradeciendo a todo el equipo por el trabajo en hacerlo posible. Es gracias a formar el mejor equipo que podemos hacer el mejor producto, y eso hace que Ualá crezca día a día. Esto a su vez nos permite abordar el gran desafío de desarrollarnos de manera innovadora, transparente y – por supuesto – sustentable.



Sobre este reporte

Nuestro primer Reporte de Sostenibilidad

GRI 102-45, 102-50, 102-52,
102-53, 102-54



Decidimos elaborar nuestro primer Reporte de Sostenibilidad, para dar a conocer nuestra gestión en temas económicos, ambientales, sociales y de gobierno corporativo, y el compromiso con los intereses y las expectativas de nuestros stakeholders.

El mismo fue elaborado de conformidad con la opción esencial de los Estándares GRI, de la Global Reporting Initiative (GRI).

Nuestro Reporte de Sostenibilidad presenta información sobre los temas considerados prioritarios por nuestros grupos de interés, en relación al desempeño económico, social y ambiental correspondiente a las actividades realizadas entre el 1° de julio de 2020 al 30 de junio de 2021 (nuestro año fiscal), y a las sociedades Alau Tecnología SAU (Argentina) y Tecnología SA de CV (México).

CONTACTO

Para más información acerca del reporte,
contactarse a: sustentabilidad@uala.com.ar

Nuestros grupos de interés

GRI 102-40, 102-42, 102-43

Desde Ualá, consideramos de gran importancia las expectativas y puntos de vista de nuestros grupos de interés sobre los impactos económicos, sociales y ambientales de nuestras actividades. En base a ello hemos elaborado el presente reporte, y nos encontramos trabajando sobre los verticales de nuestra Estrategia ESG (Environmental, Social and Governance).

Estamos comprometidos con nuestros stakeholders, y consideramos prioritario mantener una relación estrecha y transparente para conocer sus principales preocupaciones.

Los principales canales de diálogo con los mismos son:

Usuarios: Redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, Comunidad Ualá) y CX (Customer Experience).

Empleados y alta dirección (Senior Managers): Reuniones periódicas, herramientas de comunicación interna tales como Slack, Workplace, y comunicaciones por correo electrónico.

Proveedores e inversores: Reuniones periódicas y comunicaciones por correo electrónico.





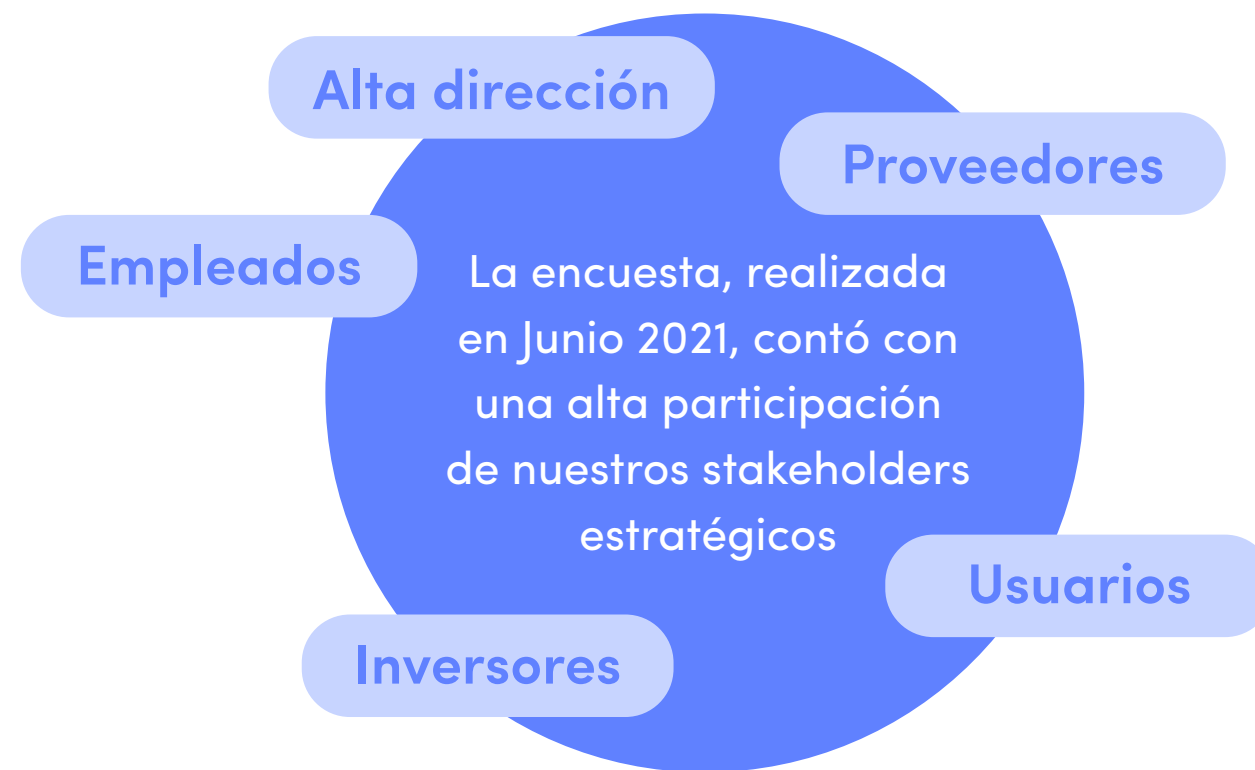
Análisis de Materialidad

GRI 102-40, 102-43, 102-44, 102-46



Para definir e identificar los tópicos materiales de nuestro primer Reporte de Sostenibilidad, llevamos a cabo una encuesta online específica, dirigida a nuestros stakeholders estratégicos.

La misma nos permitió conocer la visión de nuestros grupos de interés y la priorización de los temas Económicos, Ambientales y Sociales por su orden de relevancia para los mismos, incluyendo los tópicos propuestos por la guía GRI Standards, como así también, otros temas de interés para nuestro negocio.



Contenidos de nuestro primer reporte

GRI 102-46

Para el desarrollo de nuestro Reporte de Sostenibilidad, nos hemos basado en los principios de contenidos y calidad de la información, establecidos por GRI Standards, con el fin de exponer de manera apropiada nuestra gestión e impactos correspondientes al ejercicio reportado.

Para la definición de los contenidos del Reporte:

1. Identificamos a nuestros stakeholders estratégicos y les consultamos acerca de sus principales intereses y expectativas.
2. Presentamos el desempeño de nuestra compañía en el contexto más amplio de la Sostenibilidad, incluyendo información sobre nuestros impactos económicos, sociales y ambientales.
3. Incluimos indicadores de desempeño económicos, ambientales y sociales, sobre los temas identificados como más relevantes para nuestros stakeholders estratégicos.
4. Buscamos dar cobertura a los temas materiales para nuestros stakeholders, incluyendo los contenidos que permitan reflejar los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de la compañía durante el período.

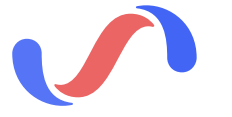
Relacionado a la calidad de la información:

1. Buscamos reportar la información de manera clara y precisa para el entendimiento de nuestros grupos de interés.
2. Incluimos información sobre los impactos económicos, ambientales y sociales de nuestras actividades durante el FY21.
3. Presentamos los contenidos de manera comprensible y accesible para nuestros stakeholders.
4. Procuramos, a partir de nuestro primer Reporte de Sostenibilidad, establecer las bases para llevar a cabo futuras comparaciones respecto a la información incluida.
5. Comunicamos la información incluyendo las aclaraciones pertinentes a su metodología de cálculo y alcances, para dar mayor claridad y facilitar su entendimiento.
6. Todos nuestros indicadores de desempeño corresponden al FY21: 1° de julio de 2020 al 30 de junio de 2021, y se encuentra disponible a nuestros stakeholders en el Q4 2021.



Tópicos materiales

GRI 102-44, 102-47



A continuación identificamos los 16 temas materiales según la valoración de nuestros stakeholders estratégicos.

- 1** Privacidad del Cliente
- 2** Salud y seguridad en el trabajo
- 3** No discriminación
- 4** Digitalización
- 5** Anticorrupción
- 6** Competencia desleal
- 7** Cumplimiento Socioeconómico
- 8** Comunidades locales
- 9** Fiscalidad
- 10** Diversidad e Igualdad de oportunidades
- 11** Satisfacción de clientes
- 12** Empleo
- 13** Crecimiento de clientes
- 14** Presencia en el mercado
- 15** Cumplimiento ambiental
- 16** Energía



Además de los aspectos identificados en nuestro Análisis de Materialidad, incluimos en el Reporte información sobre otros tópicos que son de gran relevancia para el desempeño de Ualá: Educación Financiera, Inclusión Financiera, Ciberseguridad, Adaptación de nuestras operaciones al contexto actual, Clima laboral y Emisiones.



Tópicos materiales

GRI 102-44, 102-47



A partir de los tópicos materiales identificados, establecimos los siguientes indicadores de desempeño GRI Standards, cuya información se refleja en los contenidos de nuestro Reporte.

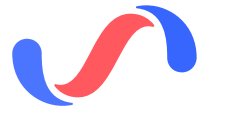
Tópicos materiales

Indicadores de desempeño

GRI 202 - Presencia en el mercado	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local. 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.
GRI 205 – Anticorrupción	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción. 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.
GRI 206 - Competencia desleal	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.
GRI 207 – Fiscalidad	207-1 Enfoque fiscal.
GRI 302 – Energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización.
GRI 307 - Cumplimiento ambiental	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.
GRI 401 – Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal. 401-3 Permiso parental.
GRI 403 - Salud y seguridad en el trabajo	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales. 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 405 - Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados. 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
GRI 406 - No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.
GRI 413 - Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.
GRI 418 - Privacidad del cliente	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.
GRI 419 - Cumplimiento socioeconómico	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.
Digitalización (tema propio)	Indicadores cualitativos y cuantitativos establecidos por Ualá.
Satisfacción de clientes (tema propio)	Indicadores cualitativos y cuantitativos establecidos por Ualá.
Crecimiento de clientes (tema propio)	Indicadores cualitativos y cuantitativos establecidos por Ualá.



Acerca de Ualá



Somos Ualá

GRI 102-1, 102-2, 102-4, 102-5, 102-6



Somos Ualá, una Fintech fundada por Pierpaolo Barbieri en octubre de 2017 con el objetivo de mejorar la inclusión financiera en América Latina, ofreciendo a los usuari@s una experiencia innovadora, integrada, sin sucursales y de bajo costo.

Somos una Sociedad Anónima Unipersonal, que ofrece un ecosistema financiero a través de una app vinculada a una tarjeta internacional Mastercard gratuita.

Llegamos a Argentina y México para cambiar la vida de muchos. Nuestros servicios están dirigidos a personas humanas, usuari@s, quienes quieran acceder a un servicio financiero gratuito. Prestamos especial foco en personas que han estado excluidas del sistema bancario y nunca pudieron acceder a una tarjeta, tales como: jóvenes y menores a partir de los 13 años (quienes pueden adquirir su tarjeta con autorización de sus padres/tutores), emprendedores y pequeños comerciantes que quieran incluir la modalidad de cobro virtual a través de Ualá Bis (Argentina).

En 3 años creamos un ecosistema financiero en constante crecimiento.

Pagos

-  Compras
-  Recargas y pago de servicios
-  Transferencias y extracciones
-  Análisis de gastos

Créditos

-  Préstamos
-  Cuotificación

Ahorro

-  Inversiones en un FCI

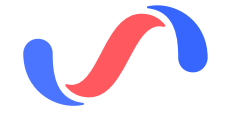
Ualá Bis

-  Link de pago y mPOS

Seguros y asistencias

-  Disponible desde el celular





Somos Ualá

GRI 102-7



3M tarjetas emitidas



+100K tarjetas emitidas



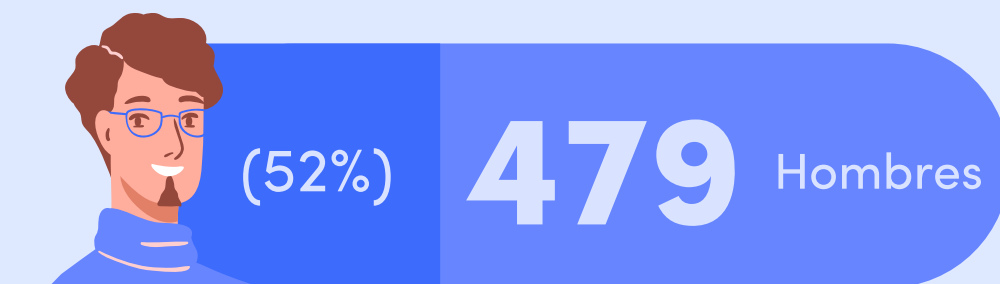
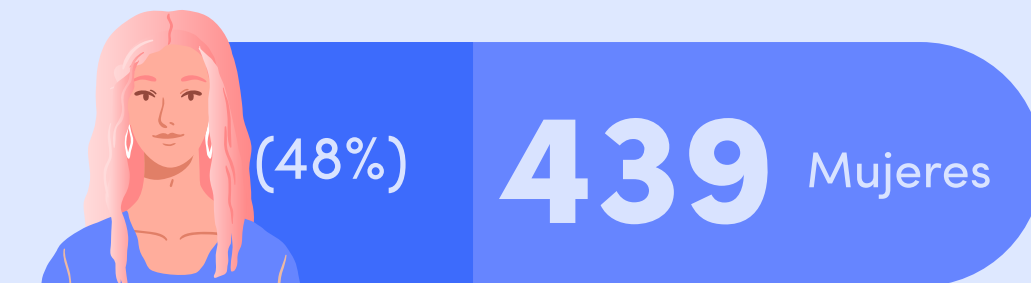
1M

Personas en FCI en Argentina



918

Colaboradores



US\$ 2.450M

Capitalización Total *

* Dato publicado en agosto 2021



Finanzas en la era digital

GRI 102-13

Somos una empresa 100% digital desde sus orígenes. Buscamos ofrecer servicios financieros innovadores y transparentes, construyendo una institución totalmente digital y centrada en los usuari@s. Las finanzas digitales ofrecen una alternativa fácil y segura para continuar la vida financiera. Desde Ualá queremos que los usuari@s manejen todas sus finanzas desde una app en forma fácil, gratuita y segura.

Queremos cambiar paradigmas, sin costos escondidos, sucursales o filas eternas.

Como Fintech, buscamos aprovechar la tecnología para dar mejores servicios financieros, a un menor costo y llegando a más gente, entendiendo que la misma genera múltiples cambios en la vida, y ahora también permite crear en un mundo con más inclusión financiera.

Desde Ualá, formamos parte de la Cámara Argentina de Fintech, para participar activamente en el proceso de transformación de nuestra industria.



Nuestra cadena de valor

GRI 102-9

 **269** Proveedores*

 **66** Proveedores*

(*) Proveedores que registraron al menos un pago durante el período del Reporte.

Entre los actores principales en nuestra cadena de suministro se encuentran:



GRI 102-10

La salida de nuestros servicios en México y del producto Ualá Bis en Argentina, representaron importantes cambios en nuestra cadena de suministro, con la incorporación de nuevos proveedores.

En septiembre 2020 lanzamos nuestros servicios en México, ofreciendo un producto transaccional completo, alineado a nuestro compromiso de seguir fortaleciendo la inclusión financiera en la región y mejorar la vida de las personas.

Algunos de los principales proveedores que se sumaron son:



Nuestra cadena de valor

GRI 102-10



La contribución de nuestro lanzamiento en México:

- ✓ Carga en vivo a través de SPEI y más de 11K bocas
- ✓ Extracciones en cajeros y en puntos de venta
- ✓ Transferencias P2P gratis y en el acto
- ✓ Compras en comercios físicos u online contactless donde acepten Mastercard
- ✓ Recargas de celular, y Pago de servicios de más de 60 empresas

En mayo de 2021 lanzamos Ualá Bis en Argentina, para que nuestros usuari@s puedan cobrar sus productos y/o servicios como quieran, tanto en forma presencial como virtual.

Se trata de una solución de cobros con link de pago y mPOS disponible para que cualquier persona que descargue la app pueda comenzar a cobrar de forma segura, con comisiones más bajas y recibir el dinero inmediatamente en su cuenta. De esta manera, continuamos fortaleciendo nuestra propuesta de valor, impulsando los pagos digitales y simplificando el negocio a emprendedores, profesionales y trabajadores independientes.

Algunos proveedores que se sumaron a partir de este hito:



En qué creemos

GRI 102-16

5 pilares guía de nuestras decisiones:

Motivación por misión. Nos motiva nuestro fin social de inclusión financiera.

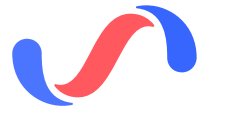
Innovación. Nos comprometemos a usar la mejor tecnología para crear el mejor producto.

Confianza en el equipo que somos, para atraer y retener al mejor talento.

Transparencia. Con integridad hacia adentro y más allá, con clientes, inversores y la sociedad.

Compromiso con la excelencia de nuestro trabajo, obsesionados con las necesidades de clientes.





En qué creemos

GRI 102-16



En Ualá contamos con un Código de Conducta y Políticas de Integridad, que todos los miembros de nuestro equipo, accionistas, representantes y proveedores deben adoptar, y que se encuentra fundamentado en los siguientes verticales, principios y valores:

Honestidad	Lealtad
Idoneidad	Integridad
Responsabilidad	Sustentabilidad
Diligencia	Ética
Transparencia	Veracidad
Competencia leal	Derechos

Gobierno corporativo

GRI 102-18

Nuestros Comités están conformados por Directores y miembros operativos. A su vez, cada Comité cuenta con un miembro del Management en su composición.

Los miembros llevan a cabo reuniones trimestrales, y periódicas según necesidad, espacios claves para el diálogo entre nuestros Directores y Key Management.

Comité de Auditoría

Su función consiste en asesorar y prestar ayuda especializada al Directorio en todo aquello que tenga relación con la auditoría externa, los sistemas de control interno y la elaboración de información financiera de la sociedad y su comunicación a terceros.

Comité de Compensaciones

Entre sus principales responsabilidades se encuentran: debatir sobre los planes de incentivos para empleados; consultar a expertos independientes en materia de compensaciones y estudios de mercado; proponer esquemas de remuneración; entre otras.

Integridad

GRI 205-2, 205-3, 206-1, 419-1

Ualá prohíbe estrictamente toda forma de corrupción, activa o pasiva, con el objeto de concretar operaciones comerciales.

Nuestro Código de Conducta se basa en el compromiso personal e indelegable con la honestidad, la lealtad y la transparencia en todos los actos laborales.

Nuestros Código de Conducta y Política de Integridad deben ser firmados por todos los integrantes de Ualá.

A su vez, se comunica a la totalidad de las terceras partes con las cuales operamos sobre las políticas de ética y anticorrupción de la compañía. En este sentido, realizamos un due dilligence de nuestros proveedores, incluyendo riesgos relacionados con la corrupción.

En el período reportado hemos realizado una evaluación de nuestro Programa de Integridad, durante la cual se analizaron, entre otros atributos: políticas y procedimientos, evaluación de riesgos, gobernanza, capacitaciones, sanciones y auditoría.



Integridad

GRI 205-2, 205-3, 206-1, 419-1



Nuestra política de Integridad

En Ualá nos comprometemos a desarrollar nuestras actividades implementando la competencia justa, honesta y transparente, y cumpliendo estrictamente las leyes de la defensa de la competencia.

Nuestros principios éticos y política comercial contemplan el trato justo, el respeto por la dignidad de las personas, y la honestidad e integridad en cada aspecto de las relaciones con nuestros stakeholders.

Instrumentamos una Línea Ética para recibir consultas, pedidos de orientación y reportes de situaciones o comportamientos que se opongan a los principios de nuestro Código de Conducta y las Políticas de Integridad.

Línea Ética Ualá

0800-122-0871 (AR) | 0180 - 0123 - 3284 (MX)
Somosuala.lineaetica.com

También implementamos un plan de acción para la gestión de conflictos de intereses: Su principal objetivo es la búsqueda proactiva de conflictos de interés existentes, principalmente cuando involucran a empleados jerárquicos, directores y/o mandos medios. Identificados los conflictos (reales o potenciales), se ejecuta el plan de acción para su adecuado tratamiento.

Llevamos a cabo una autoevaluación de riesgos en materia de integridad corporativa y anticorrupción en donde buscamos:

- a) Analizar los riesgos en materia de integridad empresarial y corrupción a los que Ualá está expuesto.
- b) Ponderar sus probabilidades e impactos de acuerdo con la metodología aprobada oportunamente en el Plan de Integridad de Ualá.
- c) Definir los mecanismos de mitigación y control y los riesgos residuales a trabajar.

Formación y comunicación

Es de gran importancia que nuestro equipo se encuentre capacitado y actualizado sobre nuestra Política de Integridad. De esta manera, definimos un Plan Anual de Capacitación, que aborda cuestiones asociadas al marco normativo aplicable, el Código de Conducta y nuestras políticas corporativas relacionadas.

El Plan de Capacitación incluye prácticas con nuestros Colaboradores y Socios de negocio(*): Desarrollamos actividades para nuevos ingresos, capacitaciones generales, y charlas ad-hoc para los distintos cargos y niveles de responsabilidad dentro de la compañía.

Comunicaciones sobre políticas y procedimientos de anticorrupción.

Categoría laboral	Argentina		México	
	Total	%	Total	%
Head (Gerentes senior)	17	100%	2	100%
Líderes	84	100%	4	100%
Mid-Level	193	100%	21	100%
Junior	569	100%	28	100%
Socios de negocio *	269	100%	66	100%
Total	1132	100%	121	100%

Formación sobre políticas y procedimientos de anticorrupción.

Categoría laboral	Argentina		México	
	Total	%	Total	%
Head (Gerentes senior)	17	100%	2	100%
Líderes	84	100%	4	100%
Mid-Level	193	100%	21	100%
Junior	569	100%	28	100%
Total	863	100%	55	100%

(*) La categorización Socios de negocio incluye a todos los proveedores activos dentro de los últimos 12 meses (Julio 2020 - Junio 2021).



Comunidad Ualá



Potenciando el lado bueno de la Comunidad Ualá



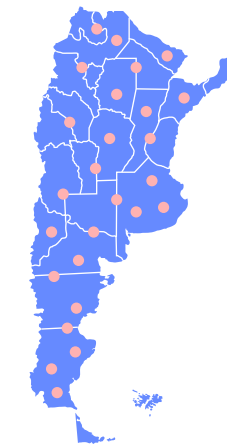
Ualá experimentó un gran crecimiento durante el último año fiscal. Nuestra Comunidad de usuari@s creció rápidamente en Argentina, y comenzamos a tener una fuerte presencia en México, con el lanzamiento de nuestros productos en el año 2020.

Nuestro crecimiento en números:

Presencia nacional

26

ciudades de Argentina



1M

Nuevos usuarios



entre Mayo 2020 y Abril 2021

100k

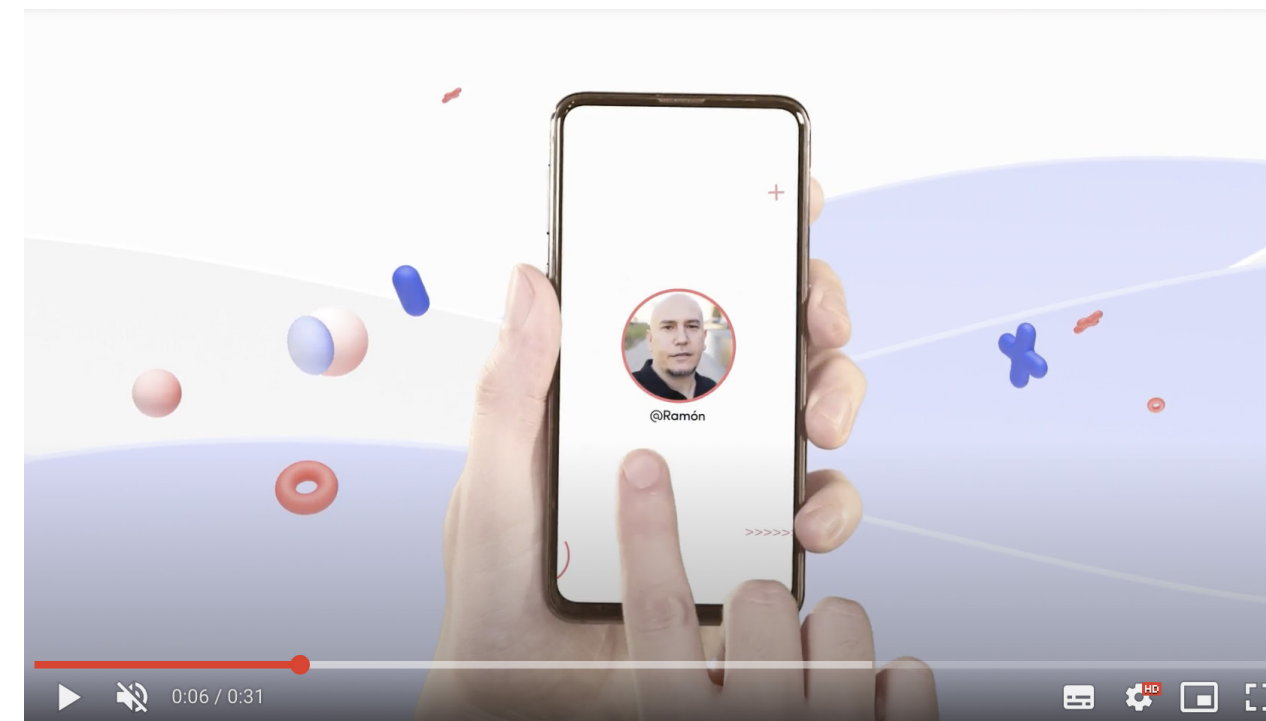
Usuarios desde su lanzamiento



Registrados entre Septiembre 2020 y Mayo 2021

Campaña “Mi historia con Ualá”:

Usuari@s que comparten su testimonio sobre cómo mejoraron su vida financiera, habiéndose sumado a la Comunidad Ualá.



Para Ualá es fundamental conocer la experiencia de nuestros Usuari@s con nuestro servicio. Su feedback es fundamental para comprender de manera integral cómo nos valoran, identificar nuestras fortalezas y detectar oportunidades de mejora.

Para escucharlos, comenzaremos a medir la experiencia en la atención, y seguiremos con la experiencia con nuestros productos (NPS: Net Promoter Score).

¿Qué buscamos con esto?

Entender la forma en que damos soporte a los Usuari@s para mejorar la atención que brindamos. Obtener feedback adicional de nuestros Usuari@s a través de acciones de mejora continua como Close the Loop. Encontrar oportunidades para acortar la brecha entre la expectativa y percepción generada en el uso de los productos, que se traduce en un aumento de la fidelización. Generar iniciativas para la optimización de atención, procesos y productos.

Todo esto está enfocado en entender y mejorar la experiencia de nuestros Usuari@s, impactando en el loyalty, recomendación, adquisición, y por ende el Rol de Ualá.

NPS: 55%

Según la información publicada por la consultora Bain & Company (2019), Ualá se encuentra en el top 5 de las empresas con mejor NPS.

4.1

(4,9K calificaciones)
Valoración Appstore

4.2

(149K calificaciones)
Valoración Google Play

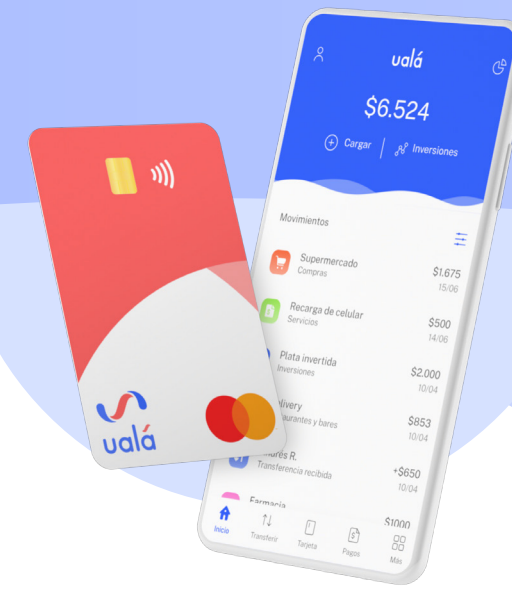
Otra forma de medir la experiencia de nuestros Usuari@s y conocer el feedback hacia nuestros productos, es a través de las clasificaciones y opiniones recibidas a través de las plataformas desde donde se puede descargar nuestra app.



Ciberseguridad:

Privacidad de nuestros stakeholders

GRI 418-1



Para Ualá es prioridad proteger la seguridad de la información con una mirada holística, considerando a las personas, procesos y tecnología. Protegemos los datos personales de nuestros usuarios conforme a la Ley de Protección de Datos Personales N° 25.326, su Decreto Reglamentario 1558/01, y la normativa que emite la Agencia de Acceso a la información pública, órgano de control de la ley, que tiene la atribución de atender las denuncias y reclamos que se interpongan con relación al incumplimiento de las normas sobre protección de datos personales. Entendemos fundamental la preservación de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos y la información entregada por los Usuari@s. A partir de esta premisa, desarrollamos y mejoramos continuamente un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información para identificar, evaluar, tratar y gestionar los riesgos de seguridad sobre nuestros activos de información.

Las personas son el eslabón más importante a considerar para el mantenimiento de la seguridad de la información de nuestros clientes. Para ello definimos, lineamientos para la capacitación y concientización periódica en materia de Seguridad de la Información a nuestros colaboradores, proveedores y clientes, a fin que conozcan y apliquen las buenas prácticas de seguridad en el diseño, construcción y uso de nuestros productos, servicios e infraestructura.

La formación es una actividad continua y se revisa periódicamente de acuerdo a la evolución de la tecnología y la aparición de nuevas amenazas a la seguridad de datos. También se utilizan todos los canales disponibles (app, web, redes sociales entre otros) para hacer llegar a nuestros clientes guías y recomendaciones a fin de asegurar sus operaciones e interacciones, minimizando así el riesgo de incidentes. La sensibilización y la formación en materia de seguridad, incluida la actualización periódica de los conocimientos y el aprendizaje, son importantes elementos para contrarrestar los ataques de ingeniería social.

A fin de asegurar la confidencialidad de los datos de nuestros Usuari@s, establecemos controles para administrar y controlar los accesos a los sistemas que contienen dicha información, cuidando de no revelar, por parte de trabajadores y proveedores, datos de carácter personal. Esto nos permite cumplir con las leyes aplicables en lo referido a la protección de la información personal y sensible, asegurando la privacidad y la confianza depositada por nuestros clientes y la sociedad en la que nos desempeñamos.

Solicitamos la firma de la Política de Privacidad a nuestros colaboradores, proveedores y clientes. Nuestros Usuari@s cuentan con la posibilidad de cambiar su aceptación o informar cualquier inconveniente respecto a la política y sus prácticas.

Nuestra Estrategia de Seguridad de la Información se basa en los riesgos detectados para el control y protección de nuestros datos y los datos de nuestros Usuari@s. El área de Seguridad de la Información vela por la protección de los datos en todos sus estados, en tránsito y almacenados en nuestra infraestructura en la nube de AWS.

En cumplimiento con la legislación de los países donde operamos, las mejores prácticas de la industria, y normas y marcos internacionales como la ISO/IEC 27001, NIST, CIS y PCI DSS (entre otras), establecemos un proceso formal que asegura la adecuada protección de los datos personales de nuestros Usuari@s durante todo su ciclo de vida. Dichos lineamientos son de cumplimiento obligatorio por parte de nuestros colaboradores y proveedores.

Realizamos un monitoreo proactivo y reactivo de eventos de seguridad para la detección temprana de los mismos, su rápida contención y ejecución de un plan de respuesta, normalización y remediación.

Gestionamos mediante un procedimiento de incidentes de seguridad la información ante cualquier posible alteración, extravío, eliminación o acceso no autorizado a datos personales almacenados en los sistemas de información de la compañía o tercerizados.



Ciberseguridad:

Privacidad de nuestros stakeholders

GRI 418-1

Establecemos un proceso formal para la identificación de potenciales amenazas y vulnerabilidades, análisis de controles en curso o planificados, a fin de minimizar la probabilidad de ocurrencia, realizar las acciones de mejora correspondientes y verificar la eficacia de las mismas.

Todos los proveedores críticos, que procesen o resguarden información de Ualá deben considerar en los acuerdos contractuales las medidas pertinentes de seguridad que deben cumplir para la gestión de los riesgos de ciberseguridad, y presentar certificaciones que acrediten el cumplimiento de mejores prácticas.

Reportamos de forma oportuna a nuestros clientes y a las autoridades pertinentes sobre cualquier incidente de seguridad de la información que pudiera afectar sus datos.

Implementamos herramientas para la ejecución y el control de las políticas de seguridad.

Para asegurar la confiabilidad, integridad y disponibilidad de los datos, desarrollamos políticas de seguridad e implementamos herramientas para la ejecución y el control de las mismas.



Finanzas, pero fácil: Inclusión y Educación Financiera

Desde Ualá estamos convencidos de que el acceso a productos financieros debe estar acompañado por herramientas y/o programas que promuevan la Inclusión y la Educación Financiera, y con este horizonte trabajamos diariamente.

Nuestros Usuari@s valoran el tono cercano, sencillo y transparente en que explicamos los conceptos financieros a través de la app y de nuestros canales de comunicación, como nuestra web, redes sociales, los videos tutoriales en nuestro canal de YouTube y la Comunidad Ualá.

Tenemos además blogs en Argentina (blog.uala.com.ar) y México (blog.uala.com.mx), dedicados exclusivamente a la generación de contenidos para la Educación Financiera, en

los que explicamos de forma realmente sencilla conceptos relacionados a crédito, inversión, medios de pago, seguros y ahorro, entre muchos otros. Se trata de un espacio en donde

nunca hablamos de nuestros productos, ya que no persigue un fin comercial, sino que tiene un enfoque totalmente educativo. También, participamos de charlas en escuelas de nivel secundario, convencidos de la importancia de fortalecer la Educación Financiera desde temprana edad.

Trabajamos para llevar los servicios financieros de América Latina al siglo XXI. La mejor manera de lograrlo es a través de:

Inclusión

Educación financiera

¿Qué entendemos por Educación Financiera?

Proceso por el cual los individuos y las empresas:

- 1) Mejoran la comprensión sobre los servicios financieros.
- 2) Desarrollan la habilidad de entender qué producto financiero es necesario para cada etapa de su vida.
- 3) Generan buenos hábitos y comportamientos para la planificación y administración financiera.



Potenciando la Inclusión Financiera, #AsíDeFácil



Para muchas personas, Ualá es su primera experiencia con el sistema financiero formal. Esa es la diferencia entre hablar de Inclusión y hacer Inclusión. Proveemos un medio de pago que crea historia crediticia, que incluye y enseña. Y por eso cada día somos más.

La alianza entre Ualá Bis (nuestra solución de cobros) y Tiendanube (la plataforma de comercio electrónico con más de 80 mil tiendas en América Latina) permite a nuestros usuarios y usuarias más facilidades de cobro en sus e-commerce: plataformas integradas, comisiones más bajas y desembolso inmediato, entre otros beneficios. Todas las marcas que vendan sus productos en Tiendanube y cobren a través de Ualá Bis podrán ofrecer a sus clientes la opción de pagar mediante tarjetas de crédito, débito y prepagas con comisiones más bajas y sin salir del sitio de la tienda, generando una experiencia de uso más ágil y sencilla. Por su parte, los compradores podrán acceder a todos los beneficios, promociones y facilidades de pago disponibles en Ualá Bis.

Fuimos la primera Fintech de Argentina en ofrecer una nueva forma de interactuar con la inversión de los usuarios. Buscando transparencia al separar el saldo disponible de su saldo invertido, además de ofrecerles la mayor flexibilidad para suscribir o rescatar su plata de manera instantánea. Contribuimos a la inclusión financiera facilitando el acceso al mercado de capitales. En mayo de 2021 llegamos a más de un millón de Usuari@s. Hemos trabajado día a día con la convicción de integrar a más personas al sistema financiero: En pocos meses consolidamos un mercado inclusivo donde cualquier persona mayor de 18 años puede dar sus primeros pasos en el mundo de las inversiones.

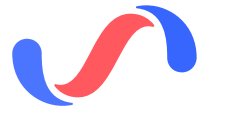
Nos llena de orgullo que el 65% de las cuentas abiertas sean de menores de 30 años, y que más del 40% de las personas que invierten sean mujeres. Durante la pandemia, la cantidad de cuentas de inversión abiertas a través de Ualá crecieron un 190% y la cantidad de plata invertida un 223%.

Lanzamos nuestra solución de cobros con link de pago y mPOS en Argentina, y una nueva unidad de negocios: Ualá Bis. El lanzamiento de Ualá Bis es un gran hito para nosotr@s al ofrecerles a emprendedores y trabajadores independientes una solución de cobro integrada tanto digital (link de pago) como presencial (mPOS). Con el lanzamiento de Ualá Bis, Ualá se convierte en un ecosistema, no sólo de pagos, sino también de cobros. Para seguir apostando por una digitalización de los pagos que sea más abierta, más competitiva, y más inclusiva.

Se trata de una solución muy esperada por pequeños emprendedores y trabajadores independientes que buscaban una alternativa de cobro a través de medios virtuales con una tasa accesible y acorde a sus posibilidades.



Nuestro equipo



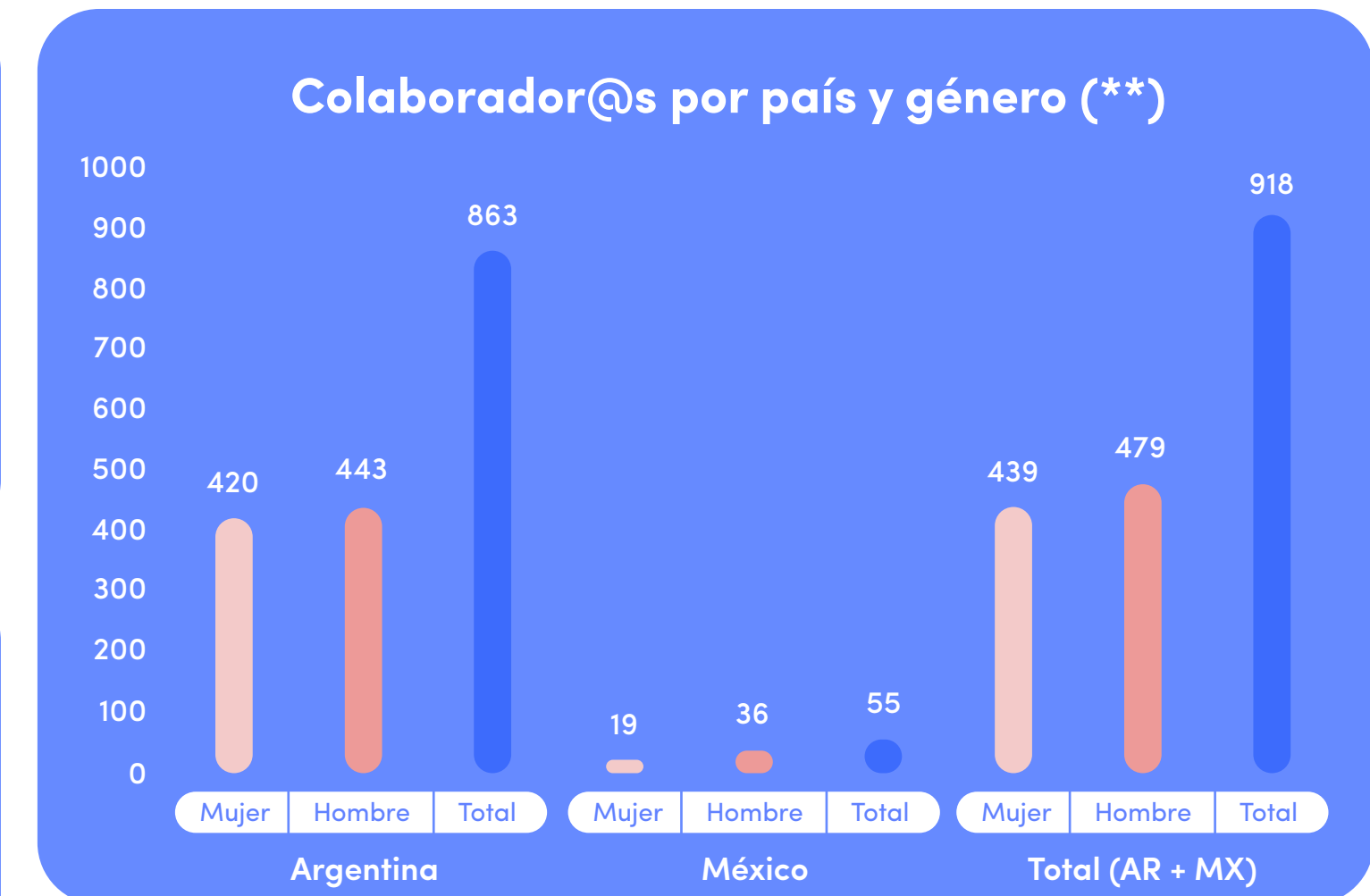
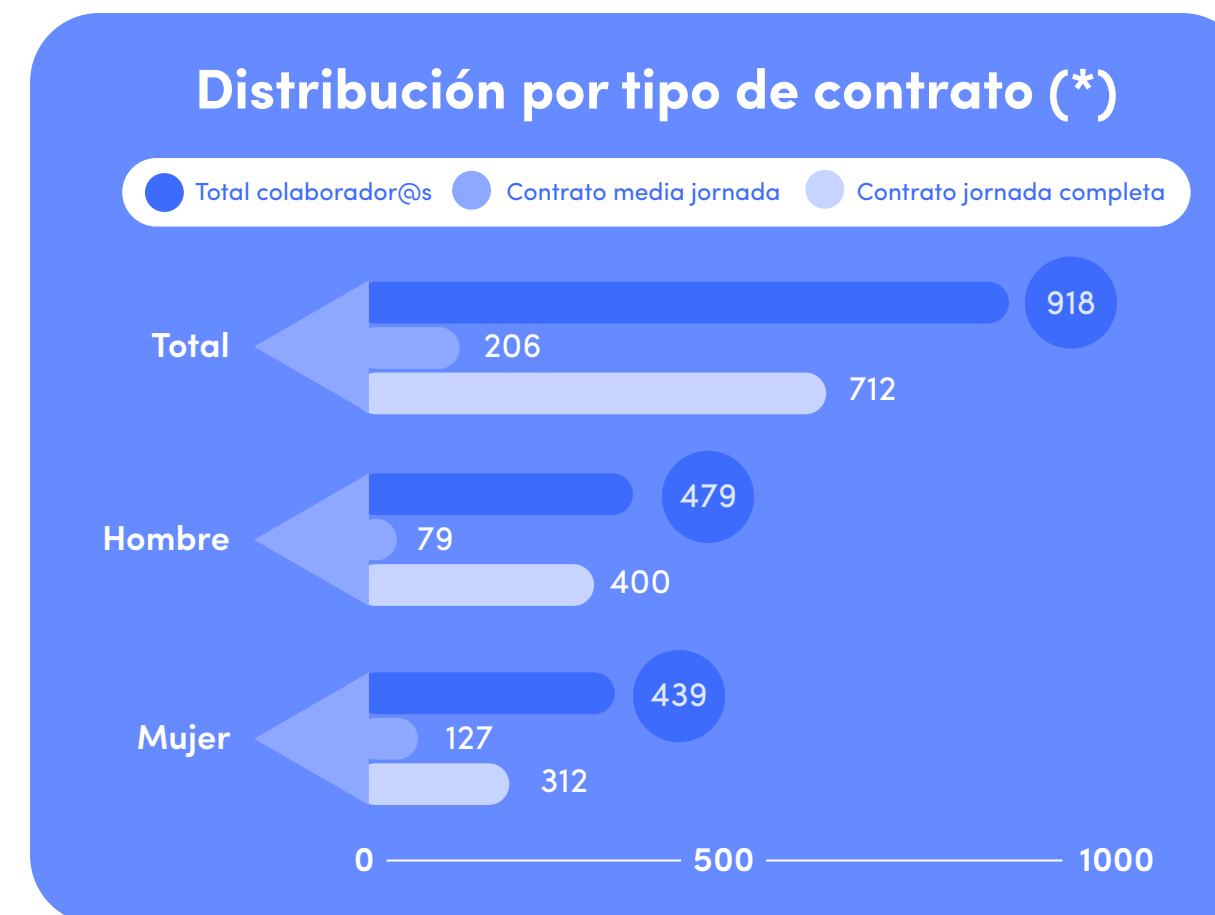
Un gran equipo

GRI 102-8, 102-41, 202-2



En Ualá somos un equipo de profesionales innovadores y comprometidos.

Venimos a revolucionar el sistema financiero, para hacerlo abierto y para tod@s. Trabajamos en un ambiente dinámico en pleno crecimiento donde todos podemos intercambiar, proponer e impulsar ideas para que sucedan.



94,1% Integrantes argentinos del Head (Gerentes Senior) en Argentina

20,7% del total de nuestros colaborador@s se encuentran cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva

Notas

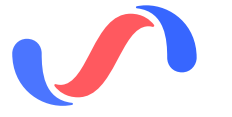
(*) La jornada completa y media jornada representan un total de 8 horas y 6 horas respectivamente.

(**) Durante el FY21 no se incorporaron empleados por contrato temporal, los colaboradores representados corresponden a contrato permanente. Asimismo, los trabajadores tercerizados corresponden al personal de seguridad y de limpieza para las dos oficinas de CABA, y desarrolladores de software.



Atracción de profesionales para revolucionar el Sistema Financiero

GRI 202-1, 401-1

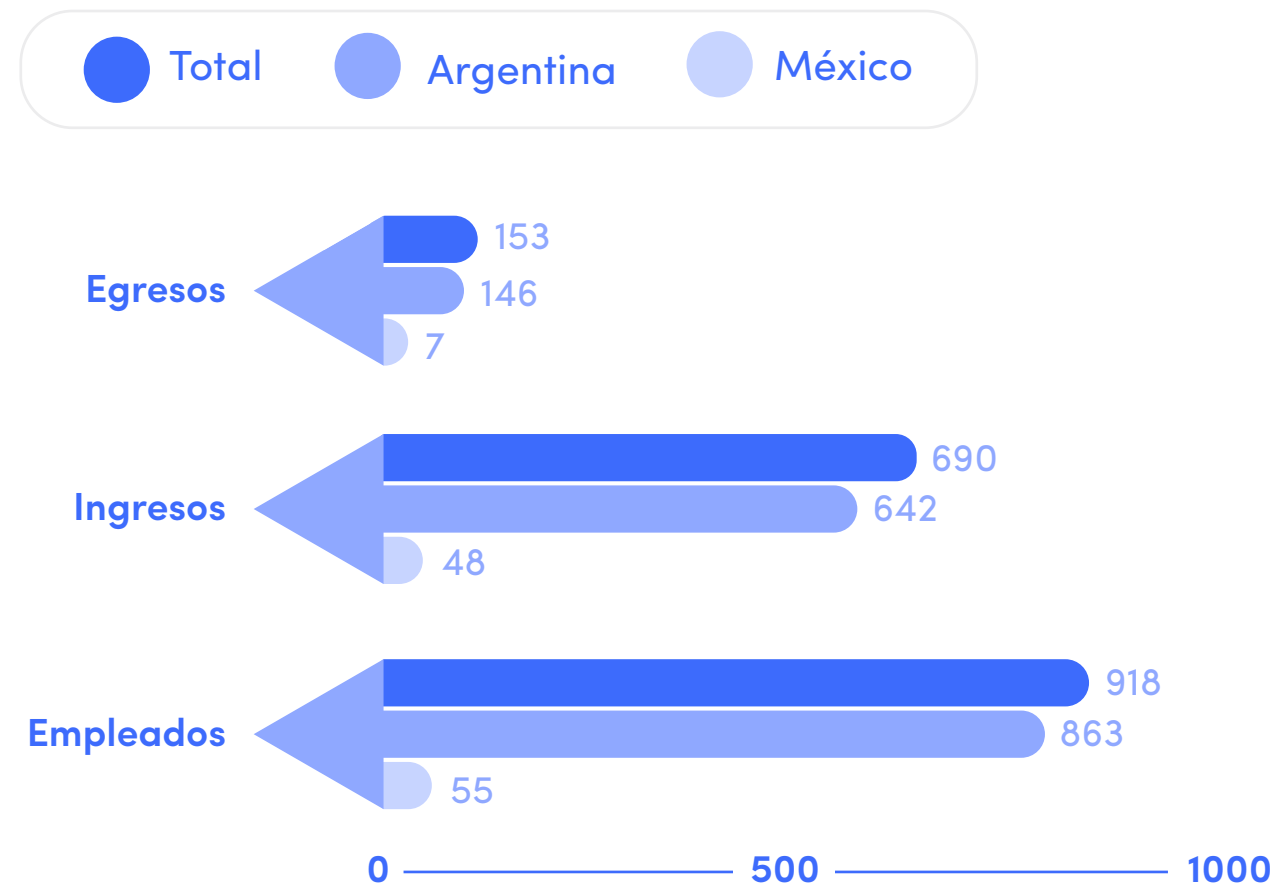


Sólo el mejor equipo hace el mejor producto.

Todo lo que logramos en este tiempo fue posible porque lo hicimos en equipo, no en base a individualidades. Construimos permanentemente con el objetivo de contratar colaboradores cada vez mejores que nosotros mismos, haciendo a Ualá cada vez más sólida y holística como empresa. Contratar, retener, y apostar al talento es lo más importante que hacemos.

Nos adaptamos al contexto del COVID-19 y a trabajar de manera remota, incluso pudimos robustecer nuestro proceso de contratación para hacerlo más amigable en el entorno digital. Las búsquedas de talento se realizan en todo el territorio donde operamos y están orientadas principalmente a las áreas de Tecnología, Sistemas, Producto Digital, Marketing y Experiencia de usuario.

Contratamos personal basándonos estrictamente en su formación y experiencia profesional, y sus referencias laborales. Asumimos el compromiso de atraer y retener el personal mejor calificado y de brindar iguales oportunidades en todos los aspectos -remuneración, beneficios, promoción, desarrollo y demás condiciones de empleo-, como también con relación al ambiente de trabajo.



	Tasa de nuevas contrataciones (*)	Tasa de rotación (**)
Argentina + México	75,2%	16,7%
Argentina	74,4%	16,9%
México	87,3%	12,7%

(*) Calculado como ingresos sobre empleados totales al cierre del período.
 (**) Calculado como egresos sobre empleados totales al cierre del período.

1,23

*Ratio salario mínimo de la compañía (mujer y hombre) y el salario mínimo por escala salarial convenio 688/14, categoría N° 3 de Argentina.

Para el caso de los empleados tercerizados, se consideran los colaboradores de vigilancia y limpieza a través del convenio colectivo de trabajo aplicable, como así también los tercerizados en tecnología por medio del Salario Mínimo Vital y Móvil.



Atracción de profesionales para revolucionar el Sistema Financiero

GRI 202-1, 401-1



Altas y bajas durante el período

	Argentina			México			Total		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Altas (ingresos) (*)									
18-29 años	228	201	429	5	15	20	233	216	449
30-44 años	77	132	209	8	20	28	85	152	237
Desde 45 años	2	2	4	0	0	0	2	2	4
Total Ingresos	307	335	642	13	35	48	320	370	690
Tasa de nuevas contrataciones (**)									
18-29 años	81%	84%	82%	83%	100%	95%	81%	85%	83%
30-44 años	59%	67%	64%	62%	95%	82%	59%	70%	65%
Desde 45 años	33%	25%	29%	0%	0%	0%	33%	25%	29%
Tasa de nuevas contrataciones total	73%	76%	74%	68%	97%	87%	73%	77%	75%
Bajas (egresos) (***)									
18-29 años	32	55	87	0	1	1	32	56	88
30-44 años	12	46	58	0	6	6	12	52	64
Desde 45 años	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Total Egresos	44	102	146	0	7	7	44	109	153
Tasa de rotación (****)									
18-29 años	11%	23%	17%	0%	7%	5%	11%	22%	16%
30-44 años	9%	23%	18%	0%	29%	18%	8%	24%	18%
Desde 45 años	0%	13%	7%	0%	0%	0%	0%	13%	7%
Tasa de rotación total	10%	23%	17%	0%	19%	13%	10%	23%	17%

(*) Incluye ingresos entre el 01/07/2020 y el 30/06/2021.

(**) Calculado como ingresos sobre empleados totales al cierre del período.

(***) Incluye egresos entre el 01/07/2020 y el 30/06/2021.

(****) Calculado como egresos sobre empleados totales al cierre del período.



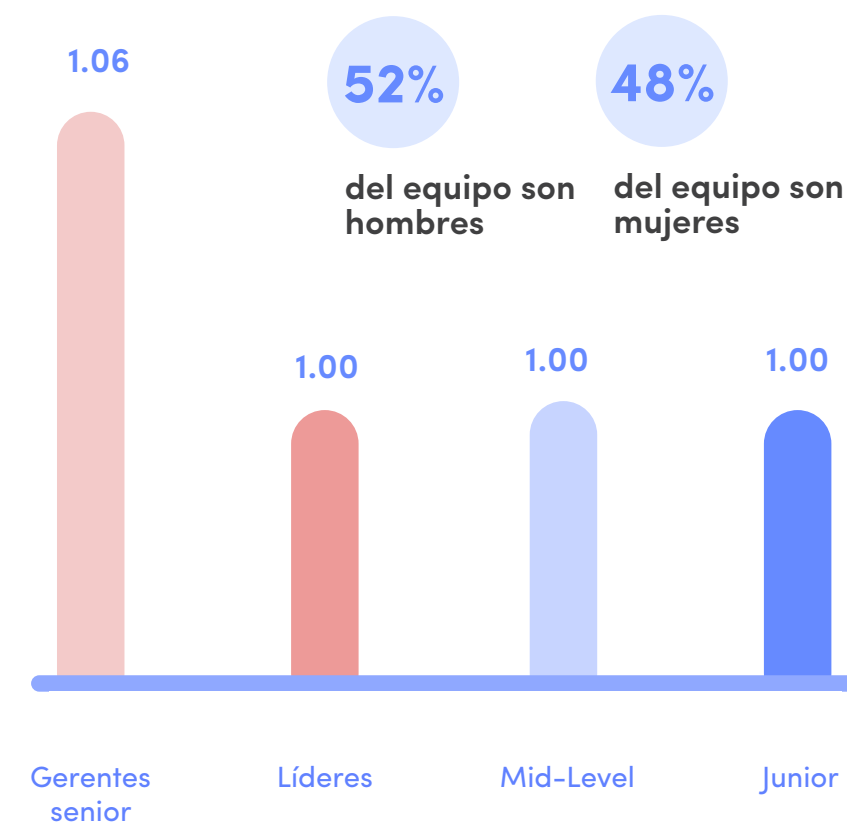
Inclusión, equidad y diversidad

GRI 405-1, 405-2, 406-1, 413-1



Apostamos por la diversidad. En nuestros equipos de trabajo contamos con representantes de diversas nacionalidades, orígenes y experiencias. Esa diversidad nos fortalece y es la única manera de desarrollar un producto inclusivo para competir con las mejores empresas de la región y el mundo.

En Ualá fomentamos la equidad salarial entre nuestros colaboradores, acorde a sus funciones y responsabilidades.



Ratio entre el salario base y la remuneración de mujeres frente a hombres en Argentina, por categoría laboral.

Composición de nuestro equipo por género, edad y posición

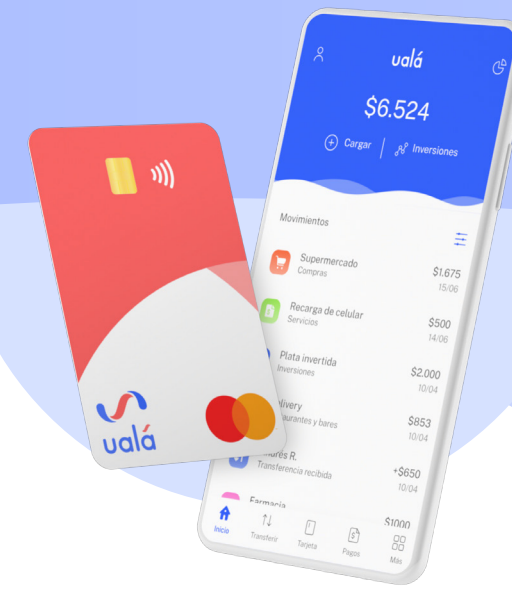
Categoría laboral	Grupo de edad	Argentina	México	Consolidado
Miembros del órgano de gobierno / Gerentes Senior	18-29 años	5,9%	0%	5%
	30-44 años	70,6%	100%	74%
	Desde 45 años	23,5%	0%	21%
	Total	100%	100%	100%
Líderes	18-29 años	22,6%	0%	22%
	30-44 años	73,8%	100%	75%
	Desde 45 años	3,6%	0%	3%
	Total	100%	100%	100%
Mid-Level	18-29 años	39%	24%	38%
	30-44 años	59%	76%	60%
	Desde 45 años	2%	0%	2%
	Total	100%	100%	100%
Junior	18-29 años	74,7%	57%	73,9%
	30-44 años	24,8%	43%	25,6%
	Desde 45 años	0,5%	0%	0,5%
	Total	100%	100%	100%

Categoría laboral	Género	Argentina	México	Consolidado
Miembros del órgano de gobierno / Gerentes Senior	Mujer	18%	0%	16%
	Hombre	82%	100%	84%
	Total	100%	100%	100%
Líderes	Mujer	45%	75%	47%
	Hombre	55%	25%	53%
	Total	100%	100%	100%
Mid-Level	Mujer	42%	48%	43%
	Hombre	58%	52%	57%
	Total	100%	100%	100%
Junior	Mujer	52%	21%	51%
	Hombre	48%	79%	49%
	Total	100%	100%	100%



Inclusión, equidad y diversidad

GRI 405-1, 405-2, 406-1, 413-1



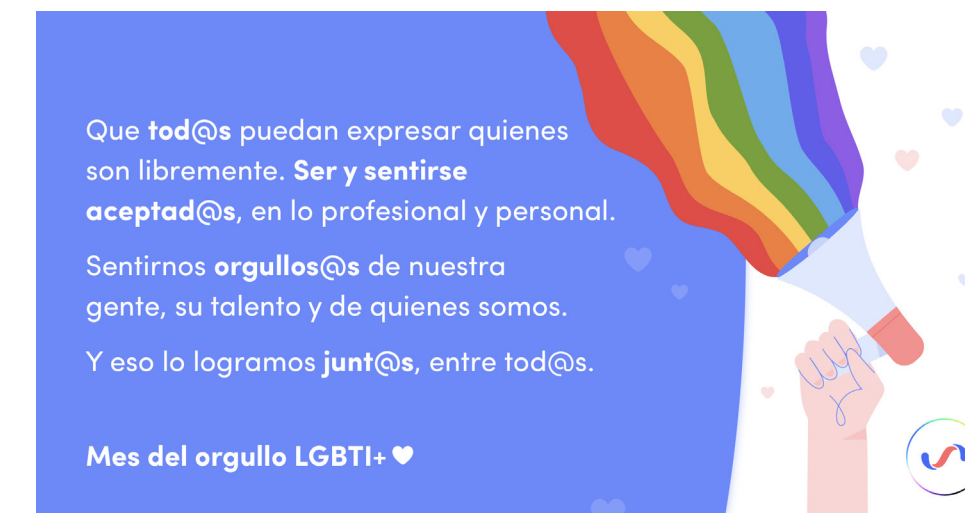
Nuestra Política de Integridad y Código de Conducta establecen que Ualá es un ambiente libre de discriminación. Todo el personal, en todos los niveles, deberá colaborar para mantener un clima de respeto recíproco frente a diferencias personales. El personal debe empeñarse en dar en todo momento un trato justo a las demás personas que trabajan en o para la empresa, como así también a los clientes, proveedores, competidores, autoridades, funcionarios públicos y al público en general, ajustando su conducta a la ética de las prácticas comerciales.

Una persona transita la mayor parte de su día a día en interacción con colegas de trabajo. Entonces, cómo se siente allí termina siendo un determinante de su bienestar general, además de su potencial de crecimiento profesional. Esta razón es suficiente para promover ámbitos laborales más diversos e inclusivos. Pero, mirando desde una perspectiva inversa, la diversidad e inclusión también es crítica para las empresas. Las empresas con mayor compromiso en esta dimensión generan un círculo virtuoso entre bienestar de las personas, bienestar de la organización en general e incluso rendimiento financiero.

Línea Ética Ualá

0800-122-0871 (AR) | 0180 - 0123 - 3284 (MX)
Somosuala.lineaetica.com

En Ualá estamos comprometidos con la Inclusión, la Equidad y la Diversidad. Está en nuestro ADN. Porque la única forma de construir para tod@s, es construir entre tod@s. Ofrecemos un producto transparente e inclusivo, y la única forma de hacerlo es ofrecer también un ambiente en donde todas las personas puedan expresar quienes son libremente.



Desde Ualá buscamos promover la inserción laboral de los jóvenes. Para ello, a lo largo del período comenzamos a desarrollar programas que nos permitan contribuir positivamente en este aspecto.

Programa de formación Ualá Jedi Academy

Su objetivo es incorporar a estudiantes de carreras de Sistemas, Informática y/o Programación para capacitarlos y que luego se puedan sumar a los equipos de desarrollo. La iniciativa, dará la oportunidad a 10 desarrolladores y desarrolladoras con experiencia inicial de ser contratados por Ualá para ser capacitados y luego incorporados a los equipos de Tecnología. En Abril 2021, comenzó la inscripción. Se trata de la segunda edición del programa, que decidimos implementar luego de una muy positiva primera experiencia.

Jóvenes Profesionales Ualennials

En Junio 2021 lanzamos la primera edición del programa "Ualennials", dirigido a personas próximas a graduarse o graduadas de las carreras de Actuario, Administración, Economía, Finanzas e Ingeniería Industrial. Durante un año, las personas seleccionadas rotarán por diferentes áreas clave de la compañía como Producto, Marketing y Finanzas, entre otras. Conocerán sus herramientas y dinámica de trabajo, y aprenderán sobre el aporte de cada una a los objetivos del negocio. En todo el proceso, estarán acompañados por un equipo de analistas de Recursos Humanos, mentores y tutores, que contribuirán a su aprendizaje y desarrollo.



Inclusión, equidad y diversidad

GRI 405-1, 405-2, 406-1, 413-1



Todo el esfuerzo y el compromiso de Ualá para potenciar el lado bueno del trabajo se vio reflejado en los reconocimientos públicos recibidos: fuimos reconocidos por Great Place to Work como una de las mejores empresas para trabajar para mujeres, para los Millennials, y dentro del Segmento “Servicios Financieros y Seguros” en el 2020 y como uno de los mejores lugares para trabajar en 2021. A su vez, somos una de las mejores empresas para trabajar según el ranking publicado por la Revista Apertura en octubre 2020.



Fundación Forge

Participamos en eventos realizados por la Fundación Forge. La misma es una organización sin fines de lucro, cuya misión es facilitar una inserción laboral de calidad para jóvenes latinoamericanos de escasos recursos económicos a través de un sistema innovador de formación y empleo.

Durante 2021, participamos de jornadas denominadas “Paneles con empresas”, en donde se abordaron temas tales como: primer empleo, nuestro proceso de selección y oportunidades laborales de la compañía para perfiles Entry Level.

Por otro lado, fomentamos la sinergia con la fundación para realizar contrataciones en nuestro equipo de CX (Customer Experience). Esta iniciativa nos permitió sumar a 6 personas a nuestro equipo de trabajo.

Clima laboral: un equipo inigualable

Como todos los años realizamos nuestra encuesta “Experiencia Ualá”, con el fin de conocer cómo se sienten nuestros colaboradores. Las dimensiones abordadas refieren al compromiso, la propuesta de valor, el liderazgo y la cultura Ualá. Consideramos de gran importancia conocer las experiencias y expectativas de nuestro equipo para mejorar día a día.

16 de 18 ítems tuvieron una valoración superior al 80% (sólo “Puntos de compensación” y “Feedback” quedaron por debajo).

93% de las personas afirmó estar muy content@ trabajando en Ualá (incluye respuestas de Argentina y México).

88% de participación en

89% de participación en



Trabajar en Ualá

GRI 401-2, 401-3



Beneficios financieros

Premio por referidos

Para incentivar la participación de nuestros colaboradores en el crecimiento de Ualá, y reconociendo que son los mayores expertos sobre a quiénes debemos sumar a nuestros equipos, se brinda reconocimiento a aquellos empleados cuyos referidos sean seleccionados para cubrir vacantes con búsquedas abiertas.

Política de reconocimiento por desempeño y pago en moneda internacional

Reconocemos los logros y el buen desempeño de nuestros colaboradores. A su vez, les damos la posibilidad de percibir un porcentaje de su sueldo en moneda internacional.

Ajuste por inflación

Presentamos una política de ajuste periódica de los salarios para los empleados fuera de convenio, de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor (IPC). Para el personal bajo convenio, los incrementos salariales serán ajustados acorde a la paritaria del mismo.

Política de Préstamos Personales

Nuestro equipo tiene la posibilidad de acceder a préstamos personales a través de la app Ualá con una tasa diferencial y condiciones preferenciales.

Flexibilidad y descanso

Política de home office

Previo al inicio de la pandemia los colaboradores tenían la posibilidad de realizar home office una vez por semana. A partir de las medidas implementadas a nivel nacional y provincial debido al Covid-19, gran parte de nuestro año fiscal los equipos trabajaron desde su casa. A partir de ello nos plantemos como objetivo poder seguir conectados aún en la remotividad y seguir fomentando la importancia de las relaciones interpersonales entre los miembros de todo este gran equipo.

Vacaciones

Ofrecemos a nuestro equipo tres semanas de vacaciones.

Día de cumpleaños

En su cumpleaños, los colaboradores podrán tener el día libre. O en caso sea no hábil, cualquier día de la semana

siguiente. Además, ofrecemos la posibilidad de días libres por matrimonio, mudanza, examen y fallecimiento de algún familiar.

Bienestar

Cobertura médica

Proveemos a nuestro equipo con reconocidas coberturas de plan médico.

Convenio con precios especiales para gimnasio

Subsidiamos el gasto de gimnasio, vinculándonos con una de las cadenas de gimnasios más grandes. Debido a las reglamentaciones implementadas por Covid-19, pedimos que diseñaran un cronograma de clases online exclusivas para Ualá y para todos los gustos, lo que permitió que nuestro equipo siga obteniendo el beneficio.

Reintegros especiales

Con la llegada de la pandemia Covid-19, repensamos los beneficios y los adecuamos al contexto. Comenzamos a reintegrar gastos totales de abonos tanto de Netflix como de Spotify. También reintegramos gastos de comida por un monto fijo por mes.



Trabajar en Ualá

GRI 401-2, 401-3



Maternidad y paternidad

El bienestar de nuestros empleados depende del bienestar de su familia. Les brindamos a nuestro equipo el apoyo necesario para que puedan desarrollarse profesionalmente sin descuidar a lo más importante, su familia. Para esto, ofrecemos: [extensión de licencia de maternidad y paternidad pagas, softlanding para madres y reintegro de guardería.](#)

Desarrollo profesional

Descuentos en las principales instituciones educativas del país

Para incentivar el desarrollo educativo de nuestro equipo, hemos establecido una serie de acuerdos con una variedad de entidades educativas (Universidad de Palermo, Universidad Torcuato Di Tella, Universidad de San Andrés, ITBA, Coder House, CUI, Digital House, entre otras). Gracias a estos acuerdos, todos los empleados de Ualá pueden inscribirse en carreras y cursos de dichas instituciones y ser beneficiarios de un descuento exclusivo.

Permiso parental

Cantidad de empleados	Género	Argentina	México	Total
Que tuvieron derecho al permiso parental (al cierre del período) (incluye a todos nuestros colaboradores)	Mujer	420	19	439
	Hombre	443	36	479
	Total	863	55	918
Que iniciaron el permiso parental durante el período	Mujer	7	0	7
	Hombre	10	1	11
	Total	17	1	18
Que finalizaron su licencia parental durante el período y regresaron al trabajo	Mujer	5	0	5
	Hombre	8	1	9
	Total	13	1	14
Que contaban con fecha de finalización de su licencia parental durante el período (incluyendo quienes regresaron y quienes no regresaron al trabajo).	Mujer	7	0	7
	Hombre	10	1	11
	Total	17	1	18
Tasa de regreso al trabajo	Mujer	71%	0%	71%
	Hombre	80%	100%	82%
	Total	76%	100%	78%
Que durante el período reportado cumplieron 12 meses trabajando en la compañía, luego de su reincorporación por licencia parental	Mujer	1	0	1
	Hombre	0	0	0
	Total	1	0	1
Que durante el período reportado se les cumplirían los 12 meses luego de su reincorporación por licencia parental (incluyendo quienes llegaron a cumplir el año trabajando en la compañía como aquellos que no).	Mujer	1	0	1
	Hombre	0	0	0
	Total	1	0	1
Tasa de retención	Mujer	100%	0%	100%
	Hombre	0%	0%	0%
	Total	100%	0%	100%



Trabajar en Ualá

GRI 401-2, 401-3



Desarrollo profesion

Desde Ualá fomentamos el desarrollo y crecimiento de todos nuestros colaboradores. Para ello, llevamos a cabo programas e iniciativas que nos permitan potenciar las capacidades de nuestros equipos.

Ualá Empowerment Program:

Iniciativa de capacitación para personas en roles de liderazgo. El objetivo es reconocer a los líderes de Ualá, y proveer herramientas prácticas para la gestión de equipos, delegación, confianza y comunicación, como así también habilitar la comunicación con colegas, y facilitar un espacio de trabajo para el desarrollo individual.

Performance Management:

Se trata de un proceso continuo de comunicación en todos los niveles de la organización, que nos brinda la posibilidad de trazar el camino hacia objetivos estratégicos, comunicar y alinear competencias de todo nuestro equipo. A partir de revisiones anuales y trimestrales, el objetivo es otorgar feedback, reconociendo los logros y generando un espacio de crecimiento para impulsar el desarrollo de nuestros colaboradores. Esta iniciativa incluye actividades específicas con los líderes de Ualá, a través de las cuales buscamos brindar las herramientas necesarias para otorgar

feedback a través de devoluciones efectivas, empáticas, claras y constructivas. En Abril 2021 dimos comienzo al programa, que se desarrollará durante todo el año.

Ualá por dentro:

A través de un ciclo de charlas mensuales, buscamos que cada miembro de la compañía obtenga un conocimiento integral del funcionamiento de Ualá, y la conformación y objetivos de los equipos que la integran.

Compromiso con el bienestar de nuestro equipo

GRI 403-1, 403-7, 403-8

Nuestro Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad contempla todos los empleados de nuestra nómina (918 colaboradores al final del período) y nuestros espacios de trabajo (oficinas en CABA, Argentina, y espacios de co-working en Argentina y México), incluyendo trabajadores tercerizados. Dicho sistema se encuentra alcanzado por el Artículo 8 de la Ley 23.660 de Obras Sociales en Argentina y la Ley de Seguro Social

correspondiente al Instituto de Mexicano del Seguro Social (IMSS) en México.

Además, recibimos eventualmente visitas de parte de nuestras aseguradoras de riesgo de trabajo, para validar el cumplimiento de nuestro Sistema de Salud y Seguridad, y los requerimientos para reducir los riesgos por posibles accidentes laborales.

918
(100%) Empleados cubiertos por el Sistema de Salud y Seguridad

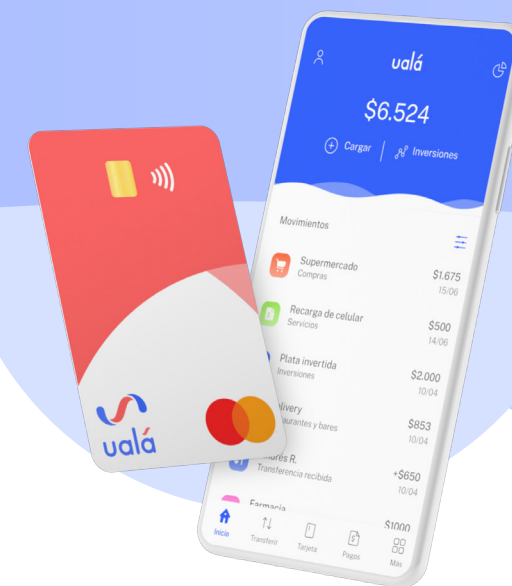
162
(100%) Colaboradores tercerizados cubiertos por el Sistema de Salud

Ualá es una empresa que nació digital, tanto en el servicio a Usuari@s como en los entornos de trabajo, por ello consideramos habernos encontrado a la altura para adaptar nuestras actividades.

Seguimos conectados aún en este contexto y seguimos fomentando la importancia de las relaciones interpersonales entre los miembros de nuestro equipo Ualá. A través de plataformas de comunicación interna nos mantuvimos conectados entre colaboradores y equipos.



Adaptación de nuestras operaciones al contexto actual



A su vez, creamos el “Comité de Mejora Anímica”, para acompañar a los miembros de nuestro equipo en la primer instancia del confinamiento, y repensamos y adaptamos al nuevo contexto las actividades y beneficios, siempre con el objetivo de priorizar el bienestar de todos los integrantes de Ualá.

Seguimos ofreciendo oportunidades laborales y potenciando el desarrollo. El proceso de selección también fue adaptado rápidamente al nuevo contexto. Diseñamos una variedad de estrategias sin desatender nuestro compromiso con la calidad, tanto en lo relacionado con los procesos de selección, como con la generación de espacios de capacitación relevantes.

Algunas de las implementaciones fueron:

Home office:

Ya sea en las oficinas como en sus casas, la salud del equipo Ualá es una prioridad para nosotros. En nuestras oficinas contamos con los elementos de trabajo necesarios para brindar comodidad y bienestar a nuestro equipo.

Con la llegada del Covid-19, nos adaptamos a la “nueva normalidad” creando un plan logístico para hacer llegar a

nuestros colaboradores los elementos necesarios para desarrollar sus actividades bajo la modalidad de home-office.

Procesos de selección digitales:

a través de una dinámica 100% virtual.

Onboarding 100% digital:

otorgamos mayor relevancia al programa de Buddy, en donde se le asigna a cada nueva persona que se suma a Ualá, un compañer@ para que pueda facilitarle información sobre aspectos relevantes de nuestra cultura, constituyendo un referente dentro de la compañía. A su vez, se incluyeron herramientas de comunicación y procesos, como así también material audiovisual y espacios de encuentro con los integrantes de cada equipo.

Contrataciones full remote:

abrimos posiciones 100% remotas. Los equipos pudieron adaptarse a la nueva modalidad de trabajo, por lo que algunas posiciones abiertas consistieron en una modalidad de trabajo full remote en Argentina y México.

En este contexto, optimizamos la gestión de la documentación a través de la digitalización completa de documentos.



Compromiso ambiental



Nuestro compromiso



En Ualá estamos comprometidos con potenciar nuestros esfuerzos para contribuir con la reducción de los efectos aversos del cambio climático.

Es por ello que realizamos el seguimiento de nuestros impactos ambientales, midiendo nuestro consumo energético y calculando por primera vez la estimación de nuestra Huella de Carbono corporativa, correspondiente al período FY21 y aplicable a las operaciones de Argentina (que representan el 94% de nuestra nómina).

Estas mediciones nos sirven como base para conocer y gestionar nuestros impactos ambientales.

Queremos generar impactos positivos, y reconocemos nuestra responsabilidad como empresa dentro de la sociedad. Es por esto que iniciamos un camino de acciones que nos permitirán reducir nuestros impactos, a través de medidas enfocadas en la reducción, mitigación y compensación de nuestras emisiones.

Energía y emisiones

GRI 302-1, 302-2, 305-1, 305-2, 305-3

Analizamos los consumos energéticos correspondientes a nuestras actividades en Argentina, dentro del período comprendido entre el 1 de julio del 2020 y 30 de junio del 2021.

Esto incluyó nuestros edificios propios, nuestras actividades a partir de co-working, y las estimaciones correspondientes a la modalidad Home Office.

Consumos energéticos - Resultados

Electricidad	Mw	GJ (iv)
Oficinas de Ualá (i)	69	249
Oficina de Co-working (ii)	33	119
Home Office (iii)	359	1.293
Gas natural	M3	GJ (iv)
Home Office (iii)	24.711	964

(i) Electricidad consumida en nuestras oficinas de la Ciudad Autónoma de Bs. As., Argentina.

(ii) Electricidad consumida en nuestra oficina de co-working durante el período de utilización comprendido entre enero y junio 2021.

(iii) A partir de una encuesta exclusiva, estimamos el consumo de electricidad y gas natural en home office aplicable a nuestras actividades. La estimación se basó en valores locales promedios del consumo energético.

(iv) GigaJoules calculados a partir de factores de conversión universales. Electricidad: 1 kWh= 0,0036GJ; Gas Natural 1 m3 = 0,039GJ.



Energía y emisiones

GRI 302-1, 302-2, 305-1, 305-2, 305-3



A partir del relevamiento de nuestros consumos energéticos, y siguiendo los lineamientos del Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)* realizamos, por primera vez, el cálculo de nuestra Huella de Carbono, que corresponde a nuestras actividades llevadas a cabo en el FY21, y con alcance Argentina (que representa el 94% de la nómina total al final del período).

Se tuvieron en consideración los 3 tipos de alcances establecidos por el GHG Protocol, con las siguientes aplicaciones:

Alcances incluidos en nuestra Huella de Carbono:

ALCANCE 1 – Emisiones directas de Gases de Efecto Invernadero (GEI):

- Consumo de combustible dentro de la organización
- Consumo de combustible en vehículos propios

ALCANCE 2 – Emisiones indirectas de GEI asociadas a la electricidad:

- Consumo de electricidad dentro de la organización

ALCANCE 3 – Otras emisiones indirectas:

- Consumo de electricidad fuera de la organización (Home Office y co-working)
- Consumo de gas natural fuera de la organización (Home Office y co-working)

* Estándar desarrollado en conjunto por el Consejo Empresarial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD) y el World Resource Institute (WRI) para la medición y reporte de las emisiones de gases de efecto invernadero. Enfoque metodológico considerado: Control operacional.

Huella de carbono – Resultados

Alcance		Indicadores de actividad	Total de emisiones (tCO ₂ eq)	Total Emisiones por Alcance (tnCO ₂ eq)
Alcance 1	Emisiones directas en edificios controlados por la compañía (i)	Consumo de gas natural dentro de la compañía	0	0
		Consumo de combustible líquido dentro de la compañía y en vehículos controlados por la compañía	0	
Alcance 2	Emisiones indirectas por el consumo de electricidad dentro de la organización	Electricidad consumida en oficinas propias (ii)	29,60	29,60
Alcance 3	Emisiones indirectas producto del Home Office y consumos en oficinas de co-working	Electricidad consumida en oficinas de co-working (iii)	14,15	217,87
		Electricidad consumida en Home Office (iv)	153,77	
		Gas natural consumido en oficinas de co-working (iii)	0	
		Gas natural consumido en Home Office (iv)	49,95	
Total Emisiones FY21 (t CO₂eq) (V)				247,47

(i) No contamos con el consumo de estos combustibles en nuestros edificios propios, ni con una flota de vehículos propios.

(ii) Electricidad consumida en nuestras oficinas propias.

(iii) Electricidad consumida en las oficinas de co-working durante el período de uso (enero a junio 2021). No se cuenta con la información disponible sobre el consumo de gas natural realizado por las oficinas de co-working.

(iv) Consumo estimado de electricidad y gas natural en Home Office. Estimación basada en una encuesta exclusiva (con un 54% de participación) y en valores locales del promedio de consumos energéticos.

(v) Para la estimación de las emisiones se utilizaron factores de emisión locales (Secretaría de Energía de la Nación) y globales (DEFRA) vigentes. Los mimos se encuentran expresados en CO₂ equivalente.





Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Título del contenido	Página / respuesta	Omisión
Indicadores universales			
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
GRI 102 - Contenidos generales (2016)			
102-1	Nombre de la organización	9	
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	9	
102-3	Ubicación de la sede	Nuestra casa matriz se encuentra en Capital Federal, Argentina	
102-4	Ubicación de las operaciones	9	
102-5	Propiedad y forma jurídica	9	
102-6	Mercados servidos	9	
102-7	Tamaño de la organización	10	
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	21	
102-9	Cadena de suministro	11	
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	11-12	
102-11	Principio o enfoque de precaución	-	No se estableció un enfoque de precaución para el FY21. Se está trabajando para su implementación en el próximo período
102-12	Iniciativas externas	-	No se contó con la información para el FY21. Se está trabajando para la implementación de iniciativas en el próximo período
102-13	Afiliación a asociaciones	11	





Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Título del contenido	Página / respuesta	Omisión
Indicadores universales			
ESTRATEGIA			
GRI 102 - Contenidos generales (2016)			
102-14	Declaración de altos ejecutivos reponsables de la toma de decisiones	1-2	
ÉTICA E INTEGRIDAD			
GRI 102 - Contenidos generales (2016)			
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	12-13	
GOBERNANZA			
GRI 102 - Contenidos generales (2016)			
102-18	Estructura de la gobernanza	13	
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
GRI 102 - Contenidos generales (2016)			
102-40	Lista de grupos de interés	4-5	
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	21	
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	4	
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	4-5	
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	5-7	





Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Título del contenido	Página / respuesta	Omisión
Indicadores universales			
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES			
GRI 102 - Contenidos generales (2016)			
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	4	
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	5	
102-47	Lista de temas materiales	6-7	
102-48	Reexpresión de la información	No aplica, por ser el primer Reporte de Sostenibilidad de Ualá	
102-49	Cambios en la elaboración de informes	No aplica, por ser el primer Reporte de Sostenibilidad de Ualá	
102-50	Período objeto del informe	4	
102-51	Fecha del último informe	No aplica, por ser el primer Reporte de Sostenibilidad de Ualá	
102-52	Ciclo de elaboración de informes	4	
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	4	
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	4	
102-55	Índice de contenidos GRI	34	
102-56	Verificación externa	No se realizó verificación externa para el Reporte FY21.	





Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Título del contenido	Página / respuesta	Omisión
Indicadores - Tópicos materiales			
PRESENCIA EN EL MERCADO			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	21-23	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	21-23	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	21-23	
GRI 202 - Presencia en el mercado (2016)			
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	22-23	
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	21	
ANTICORRUPCIÓN			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	13-14	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	13-14	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	13-14	





Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Título del contenido	Página / respuesta	Omisión
Indicadores - Tópicos materiales			
ANTICORRUPCIÓN			
GRI 205 - Anticorrupción (2016)			
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	13-14	
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	-	No fue posible contar con la información para el FY21
COMPETENCIA DESLEAL			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	13-14	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	13-14	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	13-14	
GRI 206 - Competencia desleal (2016)			
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	-	No fue posible contar con la información para el FY21





Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Título del contenido	Página / respuesta	Omisión
Indicadores - Tópicos materiales			
FISCALIDAD			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	-	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	-	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	-	
GRI 207 - Fiscalidad (2019)			
207-1	Enfoque fiscal	-	No fue posible contar con la información para el FY21. Se está trabajando en su disponibilidad
ENERGÍA			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32-33	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	32-33	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	32-33	
GRI 302 - Energía (2016)			
302-1	Consumo energético dentro de la organización	32-33	
302-2	Consumo energético fuera de la organización	32-33	





Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Título del contenido	Página / respuesta	Omisión
Indicadores - Tópicos materiales			
EMISIONES			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32-33	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	32-33	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	32-33	
GRI 305 - Emisiones (2016)			
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	32-33	
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	32-33	
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	32-33	
CUMPLIMIENTO AMBIENTAL			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	-	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	-	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	-	
GRI 307 - Cumplimiento ambiental (2016)			
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	No se han registrado multas, sanciones y litigios durante el FY21	

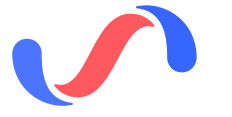




Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Título del contenido	Página / respuesta	Omisión
Indicadores - Tópicos materiales			
EMPLEO			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	22-23 / 27-29	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	22-23 / 27-29	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	22-23 / 27-29	
GRI 401 - Empleo (2016)			
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	22-23	
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		No hay distinción entre las prestaciones otorgadas a los empleados a tiempo completo y aquellas correspondientes a colaboradores a tiempo parcial
401-3	Permiso parental	27-29	
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	29	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	29	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	29	





Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Título del contenido	Página / respuesta	Omisión
Indicadores - Tópicos materiales			
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO			
GRI 403 - Salud y seguridad en el trabajo (2018)			
403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	29	
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	29	
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	29	
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	24-26	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	24-26	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	24-26	
GRI 405 - Diversidad e igualdad de oportunidades (2016)			
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	24-26	
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	24-26	





Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Título del contenido	Página / respuesta	Omisión
Indicadores - Tópicos materiales			
NO DISCRIMINACIÓN			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	24-26	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	24-26	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	24-26	
GRI 406 - No discriminación (2016)			
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	-	No fue posible contar con la información para el FY21
COMUNIDADES LOCALES			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	24-26	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	24-26	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	24-26	
GRI 413 - Comunidades locales (2016)			
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	24-26	





Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Título del contenido	Página / respuesta	Omisión
Indicadores - Tópicos materiales			
PRIVACIDAD DEL CLIENTE			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	17-18	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	17-18	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	17-18	
GRI 418 - Privacidad del cliente (2016)			
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	-	No fue posible contar con la información para el FY21
CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	13-14	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	13-14	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	13-14	
GRI 419 - Cumplimiento socioeconómico (2016)			
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	-	No fue posible contar con la información para el FY21

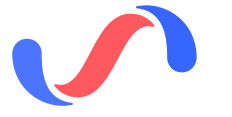




Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Título del contenido	Página / respuesta	Omisión
Indicadores - Temas estratégicos			
DIGITALIZACIÓN			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	11	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	11	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	11	
TEMA PROPIO - DIGITALIZACIÓN			
-	Indicadores cualitativos y cuantitativos establecidos por Ualá	11	
CRECIMIENTO DE CLIENTES			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	11-12 / 16	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	11-12 / 16	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	11-12 / 16	
TEMA PROPIO - CRECIMIENTO DE CLIENTES			
-	Indicadores cualitativos y cuantitativos establecidos por Ualá	11-12 / 16	





Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Título del contenido	Página / respuesta	Omisión
Indicadores - Temas estratégicos			
SATISFACCIÓN DE CLIENTES			
GRI 103 - Enfoque de gestión (2016)			
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	16	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	16	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	16	
TEMA PROPIO - SATISFACCIÓN DE CLIENTES			
-	Indicadores cualitativos y cuantitativos establecidos por Ualá	16	





Reporte de sostenibilidad FY 21

Agradecemos la participación de tod@s l@s colaborador@s que hicieron que nuestro primer Reporte de Sostenibilidad sea posible, especial mención al equipo de referentes seleccionados para este fin y al equipo de diseño